



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K. C.
przeciwko A. Spółce Akcyjnej w likwidacji w Ł.
i A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 marca 2024 r.,
skargi kasacyjnej A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 28 lutego 2022 r., sygn. akt VIII Pa 134/21,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w
W. na rzecz powódki kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł wraz z
ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia
doręczenia zobowiązanej orzeczenia do dnia zapłaty tytułem
zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Halina Kiriło Krzysztof Rączka Maciej Pacuda

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Łodzi, wyrokiem z 28 lutego 2022 r., sygn. akt VIII Pa 134/21, w wyniku apelacji powódki K. C. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z 24 czerwca 2021 r., sygn. akt X P 893/20 w pkt 2 w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy; w wyniku apelacji A. Spółki Akcyjnej w likwidacji w Ł. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w pkt 1 w ten sposób, że oddalił powództwo wobec A. Spółki Akcyjnej w likwidacji w Ł.; w pozostałym zakresie Sąd Okręgowy odrzucił apelację.

Zaskarżonym wyrokiem z 24 czerwca 2021 r., sygn. akt X P 893/20, Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi w sprawie z powództwa: K. C. przeciwko A. Spółce Akcyjnej w likwidacji w Ł. i A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o przywrócenie do pracy: w punkcie 1 przywrócił powódkę K. C. do pracy w A. Spółce Akcyjnej w likwidacji w Ł. na ostatnich warunkach pracy i płacy, w punkcie 2 oddalił powództwo w stosunku do A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W., zasądził od A. Spółki Akcyjnej w likwidacji w Ł. na rzecz K. C. kwoty: 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz 4.005,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej (pkt 3).

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona od 1 października 2014 r. na podstawie umowy o pracę zawartej z G. sp. z o.o. w Ł. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jako Specjalista ds. wsparcia Działu Sprzedaży i Marketingu z miejscem pracy w W.. Powódka ma wyższe wykształcenie. Biegłe zna j. angielski, dobrze zna j. rosyjski, ma prawo jazdy kat. B, obsługuje komputer, zna pakiety Office. Przed zatrudnieniem w G. przez 6,5 roku pracowała w innym podmiocie jako asystentka biura sprzedaży. Powódka była członkiem Działu Sprzedaży i Marketingu (należała do zespołu sprzedaży). W tym dziale pracowało 12 osób, w większości związanych ze sprzedażą (jedna z marketingiem), tj. K. W., J. B., J. D., J. S., M. C., powódka, M. T., K. K., J. K., P. M., trzy osoby ze wsparcia serwisu. Do obowiązków powódki należało wspomaganie analityczno-marketingowe działu sprzedaży i marketingu w zakresie analizy wyników bieżących, przygotowywania

działań marketingowych mających wzmocnić pozycję spółki na rynku polskim w segmencie rozdziału energii oraz zasilania gwarantowanego, w szczególności wspomaganie w w/w zakresie działań organizacji sprzedaży w Polsce - analiza danych sprzedaży na rynkach kluczowych z podziałem na klientów strategicznych i innych, identyfikowanie działań marketingowych mających na celu realizację zadań, współpraca w przygotowaniu działań promocyjnych wraz z dedykowanymi osobami z działu marketingu oraz product management, zadania jakościowe i ilościowe związane ze specyfiką podejmowanych działań marketingowych, znajomość specyfiki działania klientów kluczowych oraz kanałów sprzedaży.

Na stanowisku powódki, związanym z rozwojem sprzedaży rozwiązań niskiego i średniego napięcia ze sprecyzowanymi celami wsparcia sprzedaży, wymagana była wiedza i doświadczenie w zakresie rynku niskiego i średniego napięcia, rozumienie specyfiki kanałów sprzedaży oraz strategii „go to market”, bliska współpraca z innymi spółkami G. w Polsce w środowisku wewnętrznym i zewnętrznym, umiejętność pracy w zespole oraz pod presją nałożonych zadań, biegła znajomość języka angielskiego oraz wyższe wykształcenie. Powódka podlegała dyrektorowi Sprzedaży w Polsce, raportowała do niego, utrzymywała wewnętrzne kontakty z przełożonymi, innymi spółkami grupy w Polsce, ze wszystkimi kanałami sprzedaży w Polsce, z działem marketingu i Product Management. W zakresie kontaktów na zewnątrz spółki powódka utrzymywała relacje z klientami kluczowymi w poszczególnych kanałach sprzedaży, z agencjami marketingowymi, z firmami świadczącymi usługi na rzecz pracodawcy. W praktyce większość jej obowiązków obejmowała wspieranie działań działu od wewnątrz w zakresie wsparcia sprzedaży, a kontakt z zewnętrznymi podmiotami, tj. klientami spółki, był rzadszy. Powódka zbierała także materiały do przetargów, odpowiadała za ich kompletność. W A. S.A. w likwidacji nie było innych pracowników z takimi obowiązkami jak powódka. Działem Sprzedaży kierował J. S.. Pozostali pracownicy działu, poza powódką i E. G. zajmowali się typową sprzedażą (byli handlowcami) i mieli bezpośrednie, zewnętrzne kontakty z klientami spółki. Do zwykłych obowiązków handlowców należało, m.in.: sprzedawanie wszystkich produktów A. S.A. w Ł.(od 1 lipca 2020 r. A. sp. z o.o. w W.), wykonanie budżetu sprzedażowego, kontakty z klientami spółki, prezentowanie wyrobów firmy, w tym na tle wyrobów

konkurencyjnych firm, dbanie o terminowość udziału w przetargach i kompletność materiałów związanych ze sprzedażą oraz o podpisywanie kontraktów. Na podstawie w/w umowy, powódka najpierw świadczyła pracę w biurze pozwanej w W., a od 1 września 2016 r. na podstawie porozumienia w sprawie miejsca pracy - zdalnie, głównie z miejsca zamieszkania, w którym zorganizowała z udziałem pracodawcy „biuro domowe” (w biurze w W. bywała regularnie np. na spotkaniach służbowych z przełożonym). Od 11 września 2017 r. do 28 stycznia 2018 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego, a od 12 grudnia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. z urlopu wychowawczego. Od 2 stycznia 2019 r. na podstawie wniosku powódkę zatrudniono na 3/4 etatu.

W ostatnich latach pracodawca powódki przechodził szereg zmian organizacyjnych. W tym czasie kierownik powódki starał się wdrożyć ją do pracy w dziale w jak najszerszym zakresie, aby była jak najbardziej pomocna dla zespołu. Powódka brała więc udział w szkoleniach z raportowania, produktowych, itd., tak jak pozostali pracownicy działu sprzedaży. Czasami jeździła też na spotkania z klientami spółki. Nie było zastrzeżeń do pracy powódki. Na życzenie kierownika J. S. powódka brała udział w spotkaniach z klientami spółki. Znała ich, wielu od lat.

Od lipca 2018 r. A. S.A. przejęła zakład produkcyjny G. S.A. w Ł., z siedzibą na ul. [...]. W tym miejscu zlokalizowany był także dział sprzedaży przejmowanej spółki, w którym odbywały się spotkania kierownika działu z podległymi mu handlowcami, którzy rozsiani byli po terenie kraju (w ślad za lokalizacją poszczególnych zakładów produkcyjnych grupy). Z czasem, w/w osoby co do zasady wykonywały pracę zdalnie i w terenie podczas kontaktów z klientami spółki i innymi oddziałami/zakładami pracodawcy. Po przejęciu w/w działu sprzedaży (jako jedyny i wspólny dla wszystkich zakładów i spółek grupy A. w Polsce) zajmował się sprzedażą produktów, w tym pozwanej A. S.A. z zakładów w całej Polsce i z poza kraju. Od początku planowano zreorganizować strukturę przejętej spółki. Od stycznia do października 2019 r. w pozwanej A. S.A. toczyły się z rozmowy o kształcie i przebiegu zmian organizacyjnych. A. sp. z o.o. w W. dążyła do włączenia zakładu G. w Ł. (od lipca 2018 r. A. S.A.) do struktur innych spółek grupy A. w kraju, m.in. własnych. Proces ten nazywano w grupie „integracją zespołów”, ponieważ w A. S.A. istniała struktura organizacyjna przejęta po G., w której znajdowały się działy i zespoły,

istniejące już w strukturach A. (często wyodrębnione jako zorganizowane zakłady, działy itp.) i wykonujące te same funkcje i zadania, co komórki organizacyjne w przeznaczonej do likwidacji A. S.A.

W tym celu od lipca 2019 r. analizowano, które zadania pokrywają się (są zdublowane) w A. S.A. w Ł. i w A. sp. z o.o. w W.. Celem nadrzędnym było zlikwidowanie zakładu produkcyjnego dawnego G. w Ł., produkującego podzespoły, itd. pod marką G., którą miała zastąpić odpowiednio skonfigurowana marka A.. W procesie „integracji” skupiano się na jak najmniejszej utracie udziału w rynku (klientów byłej G., później A.), czemu miało służyć przejęcie handlowców, którzy utrzymywali bezpośrednie kontakty z w/w klientami. Zakładano, że klienci zostaną przy osobach, które dotychczas zabezpieczały ich potrzeby i odpowiadały za sprzedaż potrzebnych podzespołów, usług, itd. Pozwana A. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zajmuje się, m.in. produkcją elektrycznych silników, prądnic i transformatorów, obrotem patentami i licencjami know-how, świadczeniem usług w zakresie marketingu i zarządzania, handlem na terenie kraju i za granicą, prowadzeniem eksportu towarów z własnej produkcji i usług świadczonych przez spółkę A. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., jest jedynym akcjonariuszem A. S.A. w Ł..

Od października 2019 r. powódka była w drugiej ciąży. Poród nastąpił w czerwcu 2020 r.

W październiku 2019 r. przełożony powódki kierownik J. S. nieoficjalnie telefonicznie poinformował powódkę o zamiarze likwidacji jej stanowiska w związku z planowaną likwidacją spółki w Ł. (zakładu produkcyjnego). W związku z tym, po swoim urlopie, ok. 3 tygodni później, 26 listopada 2019 r. zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z powodu likwidacji jej stanowiska w początku roku 2020. Wówczas, powódka poinformowała, że jest w drugiej ciąży i nie zgodziła się na porozumienie w sprawie rozwiązania umowy. Kierownik uzasadniał w/w propozycję tym, że takie stanowisko jak powódki już istnieje w A. sp. z o.o. i nie ma dla niej propozycji pracy. Nikt nie wyjaśniał powódce, dlaczego to ona nie otrzymała propozycji pracy, a inna osoba/osoby na stanowisku/stanowiskach obejmujących takie obowiązki jak powódki, pozostają w zatrudnieniu. Nikt nie pytał powódki o wykonywane obowiązki, wykształcenie i

doświadczenie, oczekiwania zawodowe, staż pracy. Także inni pracownicy działu sprzedaży o likwidacji pracodawcy nieoficjalnie dowiedzieli się pod koniec 2019 r. na spotkaniu, na które zaproszono tylko osoby podlegające przejęciu do spółek A.. Potem osoby te otrzymały kolejno: e-maile i pisma informujące o przejęciu ich przez inne podmioty z grupy kapitałowej. W dniu 1 lutego 2020 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy A. S.A. w Ł. podjęło uchwałę nr 1 o otwarciu likwidacji spółki (przez rozwiązanie), wskazując formalnie, że czyni to z uwagi na zmniejszające się potrzeby i zainteresowania klientów komponentami produkowanymi przez spółkę, pozycją konkurencyjną dopasowaniem spodziewanych zmian na rynku, przyszłych planów zakupowych klientów, ograniczone możliwości zmiany portfela produktowego, kanałów sprzedaży, pozyskania nowych klientów i rynków zbytu. O powyższym spółka w dniu 4 lutego 2020 r. poinformowała Powiatowy Urząd Pracy w Ł..

W dniu 24 lutego 2020 r. A. S.A. w likwidacji w Ł.– ówczesny pracodawca powódki – zawarła z organizacjami związkowymi działającymi na jej terenie porozumienie w sprawie grupowych zwolnień, wskazując że następuje likwidacja spółki, a z uwagi na interes pracodawcy, konieczna jest realizacja zobowiązań podjętych wobec odbiorców. Jako przyczynę zwolnień przyjęto w w/w porozumieniu likwidację zakładu pracy, ustalając że łączna liczba zwolnionych wyniesie 402 osoby (w tym 3 osoby z działu sprzedaży i wsparcia sprzedaży, w tym powódkę, której stanowisko zaliczono do stanowisk specjalistów). Pozostałą część zwalnianych mieli stanowić pracownicy zakładu produkcyjnego i działów wspierających. Zwolnienia miały odbywać się od marca 2020 r. do marca 2022 r. wg. harmonogramu. Dział sprzedaży miał stracić 3 osoby już w marcu 2020 r. Jako kryteria doboru przyjęto, kolejno: harmonogram wygaszania produkcji, wykonywanie zadań potrzebnych z punktu widzenia interesu grupy A., zakres obowiązków, sposób wykonywania pracy, kwalifikacje zawodowe, staż pracy, dyspozycyjność, miejsce pracy. W przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia pracownicy mieli otrzymywać stosowne odszkodowania, a ponadto dodatkowe (oprócz ustawowych) odprawy pieniężne, zależne od stażu pracy, w wysokości od dwu- do ośmio- miesięcznego wynagrodzenia. Pracownicy mieli informacje, że wygaszana jest produkcja w A. S.A. Proces wygaszania ma zakończyć się w 2021 r.

W lutym 2020 r. w A. S.A. zorganizowano spotkanie, na którym pracownicy sprzedaży i marketingu dowiedzieli się, że nastąpi likwidacja pracodawcy i ich przejęcie przez A. sp. z o.o. w W.. Nikt nigdy nie informował ich, dlaczego powódka nie została przejęta, ani kto wykonuje jej obowiązki. Zaawansowane raporty i analizy sprzedaży w A. sp. z o.o. wykonuje obecnie kontroler finansowy. W A. S.A. zajmowała się tym powódka. W A. sp. z o.o. są osoby zajmujące się przygotowywaniem ofert, a także wspierające w zakresie product managementu. Część pracowników likwidowanej spółki akcyjnej A. w tym handlowców (inżynierów sprzedaży) i kierowników z działu, w którym pracowała powódka na początku 2020 r. przeniesiono w trybie art. 23¹ k.p. do innych spółek z grupy kapitałowej A. na terenie całej Polski (m.in. do A. sp. z o.o. w W., K., K.1). Pracowników Działu Sprzedaży A. S.A. w Ł., przeniesiono do różnych działów (z różnymi kierownikami), a potem od 1 lipca 2020 r. do A. sp. z o.o. Osoby te nie zmieniły miejsca świadczenia pracy, ponieważ co do zasady pracę wykonywały zdalnie, z miejsca zamieszkania i w terenie. Pracownicy działu sprzedaży, w tym powódka, bywali w biurze w Ł. w związku ze spotkaniami działu, szkoleniami itp. Na co dzień wszyscy w/w utrzymywali telefoniczny i e-mailowy kontakt ze sobą i ze spółką. Przeniesieni pracownicy działu sprzedaży i marketingu w A. sp. z o.o. nie otrzymali nowych umów o pracę, tylko informacje o zmianie pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p., wykonywali i wykonują te same obowiązki, co i w A. S.A. Zmienił się tylko (rozszerzył) zakres rynku z segmentu wytwarzania energii o segment przemysłu i przelocowania oraz organizacja pracy. Obecnie, organizacja działu sprzedaży jest inna niż w likwidowanej A. S.A. w Ł., ale dział znajduje się w jednym miejscu - w W. w siedzibie A. sp. z o.o. i jest jedynym dla wszystkich zakładów i spółek grupy A. w Polsce (skupia wszystkie osoby zajmujące się sprzedażą i marketingiem oraz powiązane z tymi dziedzinami). Proces przenoszenia nie objął powódki, ponieważ uznano, że nie ma zapotrzebowania na jej pracę (zadania). Do lutego 2022 r. pozwana A. S.A. w Ł. planuje zakończyć działalność i likwidację.

Pisma zawierające informacje o przejściu do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. opracowano dla pracowników działu sprzedaży likwidowanej A. S.A. w Ł. w dniu 4 lutego 2020 r. Z ich treści wynikało, że nowym pracodawcą stanie się A. sp. z o.o. w W. w związku z planowanym przeniesieniem zadań i funkcji (przejściem

części zakładu) likwidowanej spółki do A. sp. z o.o. nie później niż do 1 października 2020 r. w obszarze sprzedaży i marketingu produktów A. przynależnych do dotychczasowego stanowiska pracownika sprzedaży/marketingu. W w/w pismach zaznaczono, że nie będzie potrzeby zawierania nowych umów o pracę (warunki zatrudnienia nie będą gorsze niż dotychczas), a dotychczasowy i nowy pracodawca będą odpowiadali solidarnie za zobowiązania wobec przejętego pracownika. Również obsługa HR, administracyjna, księgowa, kadrowa spółek A. w Polsce, skupiona jest w A.1 sp. z o.o. w W., w którym działa tzw. Centrum Usług Wspólnych. W A. sp. z o.o. funkcjonuje odrębny dział personalny, w którym znalazły się niektóre osoby z działu personalnego likwidowanej A. S.A. w Ł., np. M. W. - zajmująca się zespołami pozaprodukcyjnymi A. na terenie Polski (przejęta najpierw przez w/w A.1, a następnie zatrudniona na „nowej” umowie w A. sp. z o.o.).

W dniu 16 marca 2020 r. powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu jej umowy o pracę na podstawie art. 32 § 1 w zw. z art. 41¹ k.p. i art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Okres wypowiedzenia skrócono do 1 miesiąca (upływał z dniem 30 kwietnia 2020 r.), a za pozostałe 2 miesiące wypowiedzenia wypłacono powódce wynagrodzenie za pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację pracodawcy, a zwolnienie zaliczono do grupowych z prawem do otrzymania odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia oraz dodatkowych świadczeń z porozumienia ze związkami zawodowymi z 24 lutego 2020 r., tj. odprawy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Jeszcze dwie inne osoby z Działu Sprzedaży (objęte szczególną ochroną przed wypowiedzeniem z uwagi na wiek) otrzymały wypowiedzenia w tym samym czasie, tj. E. G. na stanowisku specjalisty, zajmująca się przygotowywaniem ofert i M. D. - inżynier sprzedaży z wieloletnim stażem, obsługujący jednego dużego klienta K.. Decyzję o wypowiedzeniu umowy powódce podjęła M. M.- dyrektor ds. sprzedaży w Polsce w A. S.A. (przeniesiona do A. sp. z o.o.) w akceptacji z zarządem A. sp. z o.o., po zakończeniu „analizy kompetencji” pracowników A. S.A. w Ł.. Analizę wykonywała w oparciu o listy pracowników spółki przeznaczonej do likwidacji, w tym działu sprzedaży. Założono, że sprzedawcy-handlowcy mają przejść do A. sp. z o.o.,

aby nie tracić rynku obsługiwanego dotąd przez następcę G. w Ł. (sprzedawcy mieli pociągnąć za sobą i utrzymać dotychczasowych klientów). Dyrektor zdecydowała, że do A. sp. z o.o. nie zostaną przeniesione zadania wykonywane przez powódkę, ponieważ nie wiążą się z bezpośrednią obsługą konkretnych podmiotów. Poza tym takie obowiązki, jak powódki, w A. sp. z o.o. wykonywało wiele innych osób, z różnych działów, np. z działu wsparcia technicznego, wsparcia marketingu, itd. Oceny, dyrektor dokonała także w tym przypadku, na podstawie pisemnych list. W tym czasie w spółkach grupy A. w Polsce pracowało już ok. 100 osób związanych ze sprzedażą produktów i usług grupy. Oprócz tego 12 osób zespołu powódki, przejętych z G. w 2018 r. Kierownik działu sprzedaży - dyrektor ds. sprzedaży (ówczesny członek zarządu A. S.A.) w likwidowanej A. w Ł. - J. S. uważał, że powódka, jak i dwie pozostałe osoby objęte ochroną, wykonują zadania ściśle związane z obowiązkami sprzedawców i powinny przejść wraz z działem do A. sp. z o.o. Projektująca zmiany M. M. i zarząd A. sp. z o.o. nie podzielili w/w oceny i w/w 3 osoby z działu otrzymały wypowiedzenia. J. S. nie informowano o przyczynach takich decyzji, a od stycznia 2020 r. nie brał on już udziału w procesie zmian organizacyjnych pozwanych spółek.

W marcu 2021 r. powódka nadal korzystała z urlopu rodzicielskiego i w związku z tym otrzymywała świadczenia z ZUS (do 10 czerwca 2021 r.). Miała zamiar wrócić do pracy dotychczas wykonywanej. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.953,59 zł.

Apelacje od wyroku Sądu Rejonowego wniosły obie strony postępowania. Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 41¹ § 1 k.p. w zw. z art. 41 k.p. oraz w zw. z art. 177 § 4 k.p.; art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 23¹ § 6 k.p.; art. 49 k.p. w zw. z art. 36¹ § 1 k.p.; art. 41¹ § 1 k.p. w zw. z art. 23¹ § 1 k.p. oraz art. 45 k.p. w zw. z art. 51 § 1 k.p. w zw. z art. 23¹ § 1 i 2 k.p. Z kolei powódka zarzuciła wyrokowi Sądu pierwszej instancji naruszenie art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. oraz art. 23¹ § 2 k.p.

W wyniku rozpoznania apelacji Sąd Okręgowy częściowo zmienił zaskarżony wyrok, uznając, że apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie w całości, zaś apelacja pozwanej jedynie w części.

Sąd drugiej instancji zasadniczo podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, przyjmując je za własne.

Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd pierwszej instancji, pomimo przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi i prawidłowego ustalenia istotnych dla rozstrzygnięcia faktów, wydał w części wadliwe orzeczenie, nie znajdujące oparcia zarówno w zebranych materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Uzasadnione są w rzeczonym postępowaniu zarzuty apelacyjne powódki dotyczące naruszenia prawa materialnego, Sąd Rejonowy bowiem błędnie zastosował przepis prawa materialnego, tj. art. 23¹ § 2 k.p.

Jako zasadne ocenił również Sąd drugiej instancji zarzuty A. Spółki Akcyjnej w likwidacji w Ł. w powyższym zakresie. Chybione natomiast okazały się zarzuty apelacji strony pozwanej dotyczące prawa procesowego oraz naruszenia przepisów prawa materialnego w zakresie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 41¹ § 1 k.p. w zw. z art. 41 k.p.

Sąd odwoławczy w pełni podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, że w analizowanym postępowaniu brak było podstaw do uznania zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę z przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu z 16 marca 2020 r., tj. na podstawie art. 32 § 1 w zw. z art. 41¹ k.p. i art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników związku z likwidacją pracodawcy – A. Spółki Akcyjnej w Ł..

Sąd Okręgowy w całości podzielił nadto argumentację Sądu pierwszej instancji w zakresie w jakim przyjął on, że w realiach niniejszej sprawy wypowiedzenie z 16 marca 2020 r. było nieuzasadnione, gdyż wskazana w tym wypowiedzeniu przyczyna – likwidacja pracodawcy - była nieprawdziwa. Sąd Okręgowy uznał przy tym za prawidłową argumentację Sądu pierwszej instancji, który przyjął, że przejęcie części zadań i funkcji w obszarze sprzedaży i marketingu produktów A. Spółki Akcyjnej w Ł. nastąpiło w okolicznościach określonych w art. 23¹ k.p. i z tego powodu wykluczało możliwości prawidłowego zwolnienia powódki z pracy w trybie art. 41¹ k.p.

Mając na uwadze argumentację apelującej pozwanej spółki, Sąd drugiej instancji wskazał, że likwidacja w rozumieniu art. 41¹ k.p. dotyczy pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), to jest jednego z

podmiotów stosunku pracy. Nie odnosi się ona do zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, lecz podmiotowym. Przepis ten odnosi się więc do utraty bytu prawnego pracodawcy, nie zaś do likwidacji zakładu pracy, który on prowadzi. Z kolei w art. 23¹ k.p. chodzi o przejście części lub całości zakładu pracy w następstwie różnych zdarzeń prawnych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w doktrynie przyjmuje się, że podstawową przesłanką stwierdzenia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę jest przejęcie po nim całego lub części majątku tego zakładu pracy, przy czym stosunki własnościowe nie mają tu żadnego znaczenia. Do przejęcia zakładu pracy lub jego części może dojść nawet wtedy, gdy dotychczasowy majątek będący w użytkowaniu dotychczasowego zakładu pracy był przez cały okres własnością zakładu pracy, który dokonuje przejęcia. Unormowanie z art. 23¹ k.p. znajdzie więc zastosowanie w sytuacji, gdy na skutek różnych zdarzeń prawnych, a czasami faktycznych, zakład pracy (rozumiany jako zorganizowany zespół środków materialnych i niematerialnych), bądź jego część, przechodzi z posiadania dotychczasowego pracodawcy w posiadanie kolejnego. Konsekwencją przejścia zakładu pracy będzie zmiana pracodawcy i wejście nabywcy w prawa i obowiązki zbywcy w tym w zakresie stosunku pracy. Skutek ten następuje automatycznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 października 2010 r., LEX nr 687022).

Sąd drugiej instancji zaznaczył, że nie zawsze przejściu zakładu pracy lub jego części towarzyszy przekazanie wyodrębnionych składników materialnych tworzących samodzielną placówkę zatrudnienia. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd co do tego, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę - w rozumieniu art. 23¹ k.p., - następuje również w sytuacji przekazania innemu podmiotowi zadań wykonywanych przez dotychczasowego pracodawcę. Ma to istotne znaczenie zwłaszcza w przypadku pracodawców realizujących zadania o charakterze niematerialnym. Przekazanie zadań innemu podmiotowi może następować w rozmaitych okolicznościach i na podstawie różnorodnych zdarzeń prawnych. Może ono mieć miejsce na podstawie czynności prawnej, ale także na podstawie aktu prawnego, w tym również ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w niniejszej sprawie bezspornie ustalono, na podstawie nie kwestionowanych przez strony, zgodnych zeznań świadków byłych pracowników A. Spółki Akcyjnej w Ł., w tym także

z Działu Sprzedaży, w którym wykonywała czynności powódka, popartych dokumentacją z akt osobowych w postaci pism informujących o przejściu pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. z 4 lutego 2020 r., że nastąpiło przejście części zakładu pracy do nowego pracodawcy. Pracownicy Działu Sprzedaży po przekształceniu nadal kontynuowali zatrudnienie, więc warunki w jakich pracowali zasadniczo nie uległy zmianie. W odniesieniu do nich zmiana polegała wyłącznie na tym, że po przekształceniu stali się pracownikami innych podmiotów z grupy kapitałowej, a następnie A. Spółki z o.o. w W..

W lutym 2020 r. w A. S.A. zorganizowano spotkanie, na którym pracownicy sprzedaży i marketingu dowiedzieli się, że nastąpi ich przejście przez A. sp. z o.o. w W.. Część pracowników likwidowanej spółki akcyjnej A. w tym handlowców (inżynierów sprzedaży) i kierowników z działu, w którym pracowała powódka na początku 2020 r. przeniesiono w trybie art. 23¹ k.p. do innych spółek z grupy kapitałowej A. na terenie całej Polski (m.in. do A. sp. z o.o. w W., K., K.1). Pracowników Działu Sprzedaży A. S.A. w Ł., przeniesiono do różnych działów (z różnymi kierownikami), a potem od 1 lipca 2020 r. do A. sp. z o.o. Osoby te nie zmieniły miejsca świadczenia pracy, ponieważ co do zasady pracę wykonywały zdalnie, z miejsca zamieszkania i w terenie. Pracownicy działu sprzedaży, w tym powódka, bywali w biurze w Ł.G. w związku ze spotkaniami działu, szkoleniami itp. Na co dzień wszyscy w/w utrzymywali telefoniczny i e-mailowy kontakt ze sobą i ze spółką. Przeniesieni pracownicy działu sprzedaży i marketingu w A. sp. z o.o. nie otrzymali nowych umów o pracę, tylko informacje o zmianie pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p., wykonywali i wykonują te same obowiązki, co i w A. S.A. Zmienił się tylko (rozszerzył) zakres rynku z segmentu wytwarzania energii o segment przemysłu i przełożeń oraz organizacja pracy. Obecnie, organizacja działu sprzedaży jest inna niż w likwidowanej A. S.A. w Ł., ale dział ten znajduje się w jednym miejscu - w W. w siedzibie A. Sp. z o.o., i jest jedynym dla wszystkich zakładów i spółek grupy A. w Polsce.

W dniu 4 lutego 2020 r. pisma zawierające informacje o przejściu do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. opracowano dla pracowników działu sprzedaży likwidowanej A. S.A. w Ł. Z ich treści wynikało, że nowym pracodawcą stanie się A. sp. z o.o. w W. w związku z planowanym przeniesieniem zadań i funkcji (przejściem

części zakładu likwidowanej spółki do A. sp. z o.o nie później niż do 1 października 2020 r.) w obszarze sprzedaży i marketingu produktów A. przynależnych do dotychczasowego stanowiska pracownika sprzedaży/marketingu. W w/w pismach zaznaczono, że nie będzie potrzeby zawierania nowych umów o pracę (warunki zatrudnienia nie będą gorsze niż dotychczas), a dotychczasowy i nowy pracodawca będą odpowiadali solidarnie za zobowiązania wobec przejętego pracownika.

W świetle powyższego podzielić należało stanowisko Sądu Rejonowego, że skoro A. spółka z o.o. w W., kontynuowała działalność w zakresie sprzedaży i marketingu dotychczasowego zakładu pracy i to, m.in. przy wykorzystaniu zasobów ludzkich z likwidowanej A. S.A. w Ł., to doszło do przejęcia części zakładu pracy przez innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., a nie likwidacji zakładu pracy, co z mocy prawa wykluczało zwolnienie powódki zatrudnionej w Dziale Sprzedaży w trybie art. 41¹ k.p. Nowa spółka przejęła bowiem zadania A. S.A. w zakresie sprzedaży i marketingu na tym samym poziomie co dotychczasowy pracodawca. Z samej tylko okoliczności, że w związku z przekształceniem podmiot ten faktycznie utracił byt prawny nie można wywodzić, że przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu była prawdziwa. Brak jest podstaw do rozszerzającej wykładni pojęcia „likwidacja pracodawcy” i obejmowania tym terminem także przekształcenia, co czyni apelująca spółka. Przekształcenie organizacyjne powoduje bowiem zmianę charakteru, stanu prawnego, struktury, formy - nadając inną, nową postać, funkcję i charakter działalności danemu podmiotowi, co bez wątplenia miało miejsce w niniejszej sprawie. Powszechnie natomiast przyjmuje się, że likwidacja danego podmiotu polega na całkowitym zaprzestaniu jego działalności. Trzeba zaś mieć na uwadze, że przepisy regulujące kwestię transferu zakładu pracy mają charakter gwarancyjny, ich celem jest ochrona pracowników przed niekorzystnymi dla nich skutkami różnorodnych przekształceń zakładów pracy.

Apelująca spółka powołuje się na to, że kryterium brany pod uwagę przez pozwane A. S.A. oraz A. sp. z o.o. pod kątem przejścia pracowników były zadania przez nich wykonywane. Na podkreślenie jednak zasługuje okoliczność, że z powódką rozwiązano stosunek pracy nie z uwagi na niemożność jej dalszego zatrudnienia ze względu na likwidację etatu, lecz na podstawie art. 41¹ kp. z uwagi

na niemożność jej dalszego zatrudnienia wobec likwidacji pracodawcy, która to przyczyna okazała się nieprawdziwa.

Sąd Okręgowy podkreślił również okoliczność, że z art. 23¹ k.p. nie wynika zakaz wypowiedzania umów o pracę przez pracodawcę będącego w likwidacji, którego zadania przejmie inny podmiot (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 571/00), ale nie może to prowadzić do obejścia art. 23¹ k.p. Tym samym A. S.A. nie mogła dokonać rozwiązania z powódką stosunku pracy powołując się na likwidację pracodawcy.

Nie uszło przy tym uwadze Sądu Okręgowego, że do wypowiedzenia powódce stosunku pracy doszło jeszcze przed formalnym przejęciem zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. Przejęcie części zakładu likwidowanej spółki do A. sp. z o.o. miało nastąpić nie później niż do 1 października 2020 r., część pracowników została przejęta przez tę spółkę w trybie art. 23¹ k.p. w lipcu 2020 r. Natomiast umowę o pracę wypowiedziano powódce już w dniu 16 marca 2020 r.

Należy jednak zwrócić uwagę, że wbrew twierdzeniem apelującego pozwanego nowy pracodawca odpowiada w całości za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, przy czym za te, które powstały przed przejęciem zakładu pracy (jego części) odpowiada - zgodnie z art. 23¹ § 2 k.p. - solidarnie z dotychczasowym pracodawcą. W wyroku z 16 maja 2001 r. (sygn. akt I PKN 573/2000, Lex Polonica nr 359225) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, który Sąd Okręgowy w pełni podziela na gruncie przedmiotowej sprawy zgodnie z którym „z chwilą przejęcia mienia, zadań i części pracowników sukcesor prawny w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. staje się odpowiedzialny również w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez swojego poprzednika”, podkreślając, że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy nie jest możliwe w stosunku do nieistniejącego już podmiotu, który uległ likwidacji, ale jest za to w pełni uzasadnione w stosunku do jego następcy prawnego, który odpowiada za skutki prawne wynikające z bezprawnego rozwiązania stosunku pracy przez swojego poprzednika prawnego. Inaczej rzecz ujmując, nawet nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ § 1 k.p. (wobec wcześniejszego rozwiązania z nim stosunku pracy) nie zwalnia sukcesora prawnego od odpowiedzialności za skutki bezprawnego rozwiązania stosunku pracy przez jego poprzednika prawnego. Podobne stanowisko wyraził Sąd

Najwyższy w wyroku z 17 lutego 1999 r. (sygn. akt I PKN 569/98, Lex Polonica nr 340243), stwierdzając, iż „nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ § 1 k.p. na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejęciem zakładu pracy nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę.” Stąd też nie można stwierdzić, że skoro stosunek pracy z pracownikiem został rozwiązany przed przejęciem zakładu pracy przez nowego pracodawcę, to ten - jako następca prawny - nie będzie odpowiadał w zakresie roszczeń pracowniczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę. Pracownik nie może być pozbawiony ochrony jedynie z tego powodu, że nastąpiło przejęcie zakładu pracy przez inny podmiot. Stąd też ustawodawca uregulował odpowiedzialność nowego pracodawcy również za zobowiązania powstałe przed przejęciem przez niego zakładu pracy. (por. też postanowienie Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2021 r., III PSK 46/21, opubl. Legalis) Istotna z punktu widzenia tej regulacji jest chwila powstania zobowiązania, zaś w przedmiotowym wypadku chwilą powstania takiego zobowiązania była nie chwila stwierdzenia obowiązku przywrócenia powódki do pracy orzeczeniem sądu, lecz już chwila, w której dotychczasowy pracodawca A. S.A., dokonał rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. Już wówczas powstało bowiem roszczenie powódki o przywrócenie do pracy, z którego powódka skorzystała.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu Rejonowego, iż powódka wykazała wadliwość wypowiedzenia umowy zastosowanego przez jej dotychczasowego pracodawcę A. Spółkę Akcyjną w likwidacji w Ł.. W efekcie, roszczenie o przywrócenie do pracy na ostatnich warunkach płacy i pracy okazało się zasadne, jednakże nie u dotychczasowego pracodawcy. Stosownie do treści art. 23¹ k.p., powódka była w pełni uprawniona - w świetle tego, co wskazano wyżej - do wystąpienia ze swymi roszczeniami ze stosunku pracy także do A. spółki z o.o. w W. jako następcy prawnego A. S.A., a zatem jako podmiotu przejmującego zakład pracy i odpowiedzialnego także za zobowiązania wynikające z niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez poprzedniego pracodawcę.

W konsekwencji to na pozwanej A. spółce z o.o. w W. jako następcy prawnej A. S.A. w Ł. ciąży obowiązek przyjęcia do pracy powódki (o ile zgłosi ona taką

gotowość). Koncepcja Sądu pierwszej instancji odnośnie tego, iż roszczenie o przywrócenie do pracy powódka ma wobec A. S.A. w Ł., zaś wobec A. spółki z o.o. w W. może zgłosić roszczenie o dopuszczenie do pracy, jako błędna nie mogła się ostać. Po pierwsze zauważyć należy, iż wyłączenie możliwości przywrócenia do pracy u następcy prawnego, a w zamian tego uznanie ewentualnej zasadności dochodzenia dopuszczenia do pracy - jak to uczynił Sąd pierwszej instancji - jest niczym nie uzasadnione w świetle omawianych przepisów. Zwłaszcza w sytuacji, kiedy niebawem (luty-marzec 2022 r.) pozwana A. SA w Ł. przestanie istnieć. Przywrócenie zatem powódki do podmiotu, który w momencie ewentualnej realizacji przez nią tego uprawnienia, nie istnieje, jest niecelowe. Z tego względu Sąd Okręgowy uznał za zasadne przywrócenie powódki do pracy u następnym prawnego jej dotychczasowego pracodawcy, którego obciąża odpowiedzialność, jak to wskazano wyżej, za zobowiązania dotychczasowego pracodawcy powódki.

W kwestii dopuszczalności apelacji pozwanej, co do rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji korzystnego dla niej, Sąd odwoławczy zauważył, że przesłanką dopuszczalności środka zaskarżenia jest pokrzywdzenie orzeczeniem (*gravamen*). Interes prawny w zaskarżeniu występuje w razie *gravaminis* i polega na niekorzystnej dla strony różnicy między zgłoszonym przez nią żądaniem a treścią rozstrzygnięcia. Przesłanka *gravaminis* pozwala przyjąć, że w części, w której orzeczenie jest korzystne dla strony skarżącej (choćby nawet w stopniu jej nie satysfakcjonującym), apelacja jest niedopuszczalna właśnie ze względu na brak pokrzywdzenia tą częścią orzeczenia. Ponieważ Sąd pierwszej instancji w punkcie 2 oddalił powództwo, a pozwana A. Spółka Akcyjna w likwidacji w Ł. w apelacji wskazała, iż zaskarża cały wyrok Sądu pierwszej instancji, to w części oddalającej powództwo apelacja jest niedopuszczalna. Z tego też względu Sąd Okręgowy w tym zakresie apelację odrzucił na podstawie art. 373 § 1 k.p.c.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w części, w zakresie w jakim uwzględniła ona apelację powódki i zasądza koszty postępowania.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanej zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a. art. 23¹ § 2 k.p. w zw. z art. 23¹ § 1 k.p. i art. 41¹ § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu pozwanej 2 za sukcesora

prawnego pozwanej 1 w zakresie roszczeń powódki wynikających z rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, w której uległ on rozwiązaniu przed datą przejścia części zakładu pracy;

b. art. 23¹ § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię pojęcia „części zakładu pracy”, poprzez przyjęcie, że przedmiotem przejścia części zakładu pracy w niniejszej sprawie był całościowo rozumiany Dział Sprzedaży pozwanej 2;

c. art. 41¹ § 1 k.p. w zw. z art. 23¹ § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przejście części zakładu pracy wyklucza likwidację pracodawcy, co w konsekwencji skutkowało niemożnością zastosowania art. 41¹ § 1 k.p.

Wobec powyższego skarżący wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w części objętej skargą kasacyjną oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie w całości apelacji powódki i uwzględnienie apelacji pozwanej 1,

a ewentualnie o:

uchylenie zaskarżonego wyroku w części objętej nin. skargą kasacyjną i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Łodzi VIII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych;

2. rozpoznanie skargi na rozprawie, w trybie art. 398¹¹ § 1 k.p.c.;

3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej 2 kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych we wszystkich dotychczasowych instancjach oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 23¹ § 2 k.p. w zw. z art. 23¹ § 1 k.p. i art. 41¹ § 1 k.p., zresztą

Sąd drugiej instancji kompleksowo wyjaśnił, dlaczego skarżąca może odpowiadać za zobowiązania poprzednika prawnego również wobec pracownika, którego stosunek pracy został rozwiązany przed datą przejścia zakładu pracy. Kluczowe w tym zakresie jest ustalenie, czy to przejście zakładu pracy było faktycznym powodem rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że ochrona zatrudnienia przewidziana w art. 23¹ k.p. odnosi się również do tych pracowników, z którymi stosunek pracy rozwiązał poprzedni pracodawca niezgodnie z prawem. Zasadne roszczenie o przywrócenie do pracy potwierdzone orzeczeniem sądu pracy musi zrealizować nowy pracodawca (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2021 r., III PSKP 30/21, OSNP 2022, nr 12, poz. 114). Rozwiązanie umowy o pracę nie może zmierzać do obejścia normy art. 23¹ § 1 k.p., a więc do wyłączenia skutków przejścia zakładu pracy na inny podmiot, choć nie zawsze wypowiedzenie pracownikowi umowy ze skutkiem na dzień poprzedzający przejście zakładu lub jego części na inny podmiot oznacza takie obejście (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 568/99, OSNAPiUS 2001 nr 17, poz. 532). Obejściu art. 23¹ § 1 k.p. zapobiegać ma także regulacja zawarta w przepisie art. 23¹ § 6 k.p., który przewiduje, że przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Łącząc oba wątki stwierdzić należy, że jeśli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, to nie zachodzi zmiana pracodawcy w myśl art. 23¹ § 1 k.p., chyba że pracownik wykaże w postępowaniu sądowym, że wypowiedzenie pozostawało w kolizji z normą art. 23¹ k.p. Nieprzejęcie pracownika w trybie art. 23¹ § 1 k.p., na skutek rozwiązania stosunku pracy przed przejściem zakładu pracy, nie wyklucza następstwa prawnego podmiotu przejmującego w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez dotychczasowego pracodawcę (tak Sąd Najwyższy w m.in. w wyroku z 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259). Kluczowe znaczenie ma w tej sytuacji kwestia pozwania właściwego podmiotu. Według brzmienia art. 23¹ § 2 k.p., za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 2014 r., III PK 31/14, LEX nr 1640259).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy zauważyć, że słusznie Sądy *meriti* dostrzegły, że choć stosunek pracy powódki został rozwiązany jeszcze przed formalnym przejściem części zakładu pracy na nowego pracodawcę, to jednak rozwiązanie to niewątpliwie było związane z tymże przejściem. Powódka została bowiem wybrana jako jeden z nielicznych pracowników Działu Sprzedaży i Marketingu A. S.A., którzy nie będą podlegali przejęciu przez A. sp. z o.o. w W., prawdopodobnie z uwagi na odrębność wykonywanych przez nią obowiązków od innych pracowników w tym dziale. W spółce przejmującej te obowiązki wykonują inni pracownicy. Należy przy tym podkreślić, że powódka nie należała do żadnej wyodrębnionej części wspomnianego działu sprzedaży, która pozwalała by na jej organizacyjne wyodrębnienie od reszty działu. Wynika z tego, że stosunek pracy z powódką został rozwiązany po to, aby nie doszło do jej przejęcia przez nowego pracodawcę, gdzie zadania powódki były już wykonywane przez innych pracowników, a zatem nowy pracodawca zwyczajnie nie potrzebował powódki. Stąd też, Sąd drugiej instancji słusznie uznał, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy, mimo że dokonane jeszcze przed datą przejęcia części zakładu pracy, niewątpliwie zmierzało do obejścia ochrony pracownika wynikającej z art. 23¹ k.p.

Sąd Najwyższy nie podzielił również zarzutu naruszenia art. 23¹ § 1 k.p., którego skarżący upatrywał się w niewłaściwym uznaniu, że doszło do przejścia Działu Sprzedaży, jako części zakładu pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.), zależy od ustalenia, czy przejął on w faktyczne władanie zadania lub część zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na formalnym nabyciu przedsiębiorstwa (art. 55¹ k.c.) lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje przejęcie części zakładu pracy w faktyczne władanie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 20 października 2009 r., I PK 96/09, OSNP 2011, nr 7-8, poz. 103). Nie ma jednocześnie wątpliwości, że przepis art. 23¹ § 1 k.p. jest normą bezwzględnie obowiązującą i przejęcie w tym trybie pracowników przez nowego pracodawcę następuje z mocy prawa, a więc uchylenie się od skutków działania tego przepisu w wyniku umowy pomiędzy dotychczasowym i nowym pracodawcą nie jest możliwe (nieważność ze względu na

kolizję z normą o charakterze *ius cogens*). Automatyzm prawny kontynuacji stosunku pracy oznacza, że przejście zakładu na innego pracodawcę nie jest także uzależnione od jakichkolwiek czynności pracowników (por. cytowany już wyrok Sądu Najwyższego z 27 listopada 2014 r., III PK 31/14, LEX nr 1640259).

Nie ulega wątpliwości, że Dział Sprzedaży i Marketingu funkcjonujący w spółce A. S.A. ze względu na specyfikę i unikalność swoich zadań stanowił wyodrębnioną całość, którą można traktować jako część zakładu pracy. Jednocześnie, spółka A. Sp. z o.o. przejęła pracowników tego działu wraz z zadaniami realizowanymi przez ten dział. Podnoszona przez skarżącą okoliczność, że obowiązki powódki różniły się od obowiązków innych pracowników Działu Sprzedaży nie oznacza jeszcze, że nie była ona częścią tego działu lub też, że stanowiła ona, sama, wyodrębnioną część tego działu, która pozostawała by u dotychczasowego pracodawcy. Normalną sytuacją jest, że poszczególni pracownicy zatrudnieni w pewnej części zakładu pracy mogą wykonywać różne obowiązki. Sprzeczne z ochronnym celem art. 23¹ k.p. byłoby uznanie, że pracodawcy uczestniczący w transferze mogą swobodnie decydować, których z pracowników przejmowanej części zakładu pracy obejmie transfer, a których nie, kierując się tylko wykonywanymi przez nich obowiązkami. Jeżeli dochodzi do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, to transferem objęci są, z mocy prawa, wszyscy pracownicy zatrudnieni w tej części zakładu pracy. Natomiast nie byłiby nim objęci pracownicy zatrudnieni w części zakładu, która pozostaje u dotychczasowego pracodawcy, ale decyduje o tym fakt zatrudnienia w wyodrębnionej części zakładu pracy, a nie rodzaj obowiązków wykonywanych w tej części. W niniejszej sprawie powódka mogła wykonywać odmienne obowiązki od innych pracowników Działu Sprzedaży, ale była pracownicą tego Działu, a nie innej części zakładu pracy. Nowy pracodawca zaś nie może swobodnie wskazywać, których pracowników przejmie, a których nie, bo ma już pracowników realizujących ich obowiązki.

Ostatni zarzut, naruszenia art. 41¹ § 1 k.p. w zw. z art. 23¹ § 1 k.p. również nie mógł zostać uwzględniony. Być może sformułowania zastosowane przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie są zbyt fortunate, to jednak należy podzielić sens, jaki z niego wynika. Argumentacja przedstawiona przez skarżącego w skardze kasacyjnej nie jest trafna. W orzecznictwie wskazuje się, że art. 41¹ k.p.

nie znajduje zastosowania w przypadku likwidacji pracodawcy, w związku z którą następuje przejście całości lub części prowadzonego przez niego zakładu pracy na innego pracodawcę, który kontynuuje ich działalność lub podejmuje działalność podobną. W takiej sytuacji pracownicy podlegają nadal ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z art. 38, 39 i 41 k.p. oraz z przepisów szczególnych. W razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem tej ochrony, pracownikowi przysługują stosowne roszczenia przewidziane w przepisach prawa na wypadek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Po dacie transferu z roszczeniami tymi, np. z roszczeniem o przywrócenie do pracy, pracownik może występować do nowego pracodawcy - nabywcy zakładu lub jego części, z którą wiązały się w przeważającej mierze jego zadania, który, jako następca prawny, odpowiada za skutki prawne wynikające z bezprawnego rozwiązania stosunku pracy przez poprzedniego pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 września 2008 r., II PK 44/08, OSNP 2010, nr 5-6, poz. 58; z 16 maja 2001, I PKN 573/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 124; z 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 259; postanowienie Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 2021 r., III PSK 46/21, LEX nr 3226744). Artykuł 41¹ § 1 k.p. nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy nie następuje likwidacja zakładu pracy, lecz jego przejęcie przez inny zakład. Przepis art. 41¹ § 1 k.p. odnosi się bowiem tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny pracodawca nie staje się następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 lipca 2019 r., II PK 187/18, LEX nr 2692765).

W niniejszej sprawie likwidacja spółki A. S.A., w momencie wręczenia wypowiedzenia powódce, była fikcyjną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę. Decyzja o pozostawieniu powódki w likwidowanej spółce, mimo przejęcia całego jej działu przez nowego pracodawcę (co nie było kwestionowane przez stronę pozwaną, pozwana sama powoływała się na przejście zakładu pracy wobec pozostałych pracowników sprzedaży), zmierzała do obejścia art. 23¹ k.p., nawet jeżeli finalnie spółka ta zostanie likwidowana, to jednak Dział Sprzedaży i Marketingu, jako wyodrębniona część zakładu pracy, podlegał przejęciu przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p. Skutek w postaci przejęcia pracowników następuje *ex lege*

i nie może być uzależniony od woli nowego pracodawcy i jego potrzeb. Stąd też pominięcie powódki w procesie przejścia zakładu pracy, jako działanie bezprawne i sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami, powoduje, że likwidacja pracodawcy nie mogła być przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).

[SOP]

(r.g.)